

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Urteil vom 15. Januar 2019
- 1 AZR 64/18 -
ECLI:DE:BAG:2019:150119.U.1AZR64.18.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Urteil vom 8. Juni 2017
- 63 Ca 4764/16 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 28. November 2017
- 11 Sa 1103/17 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebsvereinbarung - Tarifvorrang

Hinweis des Senats:

Überwiegend parallel zu führender Sache - 1 AZR 65/17 -

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 64/18
11 Sa 1103/17
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Januar 2019

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 15. Januar 2019 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt und Dr. Ahrendt sowie die ehrenamtlichen Richter Fasbender und Berg für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 28. November 2017 - 11 Sa 1103/17 - teilweise aufgehoben.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 8. Juni 2017 - 63 Ca 4764/16 - wird insgesamt zurückgewiesen.
3. Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten noch über Weihnachts- und Urlaubsgeld. 1

Die Beklagte ist ein Einzelhandelsunternehmen mit Sitz in Hamburg. In deren Berliner Vertriebsfiliale ist die Klägerin als Verkäuferin beschäftigt. Die Parteien haben unter dem 1. März 1996 einen schriftlichen Arbeitsvertrag niedergelegt, dessen mit „Schlußbestimmung“ überschriebener § 9 Nr. 4 lautet: 2

„Dieser Vertrag ist nur in Verbindung mit der nachfolgenden G-Betriebsvereinbarung gültig.“

Bis April 2008 war die Beklagte tarifgebundenes Mitglied im Landesverband des Hamburger Einzelhandels e.V., welcher mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di (*bzw. vor deren Gründung mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft und der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen - HBV -*) Tarifverträge mit einem Geltungsbereich für Einzelhandelsbetriebe auf dem Gebiet der Freien und Hansestadt Hamburg geschlossen hat. Sie ist - und war - nicht Mitglied des Handelsverbands Berlin-Brandenburg e.V. bzw. seines Rechtsvorgängers, der mit ver.di neben dem Manteltarifvertrag für den Berliner Einzelhandel (MTV Berlin) ua. den Tarifvertrag über Gehälter, Löhne und Ausbildungsvergütungen für den Berliner Einzelhandel (TV-GLA Berlin) vereinbart hat. Nach § 1 A. und B. MTV Berlin und dem gleich lautenden § 1 A. 3

und B. TV-GLA Berlin (*in ihren jeweils ab 1. Juli 2011 gültigen Fassungen*) umfassen die Geltungsbereiche dieser Tarifverträge räumlich das Land Berlin und fachlich „alle Betriebe des Einzelhandels aller Branchen und Betriebsformen einschließlich Dach- bzw. Holdinggesellschaften von Einzelhandelsunternehmen sowie Hilfs- und Nebenbetriebe.“

Die Vergütung der in der Filiale Berlin beschäftigten Arbeitnehmer - so auch die der Klägerin - richtete sich nach der von der Beklagten mit dem dort errichteten Betriebsrat mit Wirkung zum 1. März 1997 geschlossenen „G Betriebsvereinbarung“ (BV 97). Diese lautet auszugsweise:

4

„Präambel

Ziel der Konzeption einer Betriebsvereinbarung war die Schaffung eines Gehalts- und Arbeitszeitsystems, das für jeden Mitarbeiter nachvollziehbar, einsehbar und leistungsgerecht ist.

Ferner sollen die gesetzlichen Ladenschlußzeiten des Einzelhandels in gerechte Rahmenbedingungen gefügt werden.

Als Grundlage wurden größtenteils bestehende Vereinbarungen genommen. Der Tarif berücksichtigt die Mindestforderungen des **Einzelhandelstarifes in Hamburg** soweit nicht andere Vereinbarungen getroffen werden und diese einen individuellen Leistungsausgleich berücksichtigen (Arbeitsvertrag). Eine Überarbeitung findet mindestens zum Zeitpunkt gültiger Tarifverhandlungen des Einzelhandels statt.

Die nachstehenden Paragraphen ergänzen die Regelungen des Arbeitsrechtes und gelten als Bestandteil des Arbeitsvertrages (Individualvereinbarung).

Jedem G wird eine Ausfertigung der Vereinbarung bei Beginn des Arbeitsverhältnisses zusammen mit dem Arbeitsvertrag übergeben.

Die Bezeichnung des Arbeitnehmers als „G“ ist dem gleichzusetzen.

...

§ 8 Urlaubs- und Weihnachtsgeld

G zahlt in jedem Beschäftigungsjahr ein Urlaubsgeld in Höhe von **62,5 %** des Gehaltes.

Zahlungstermin ist spätestens der 31. Mai eines jeden Jahres. ...

G zahlt in jedem Beschäftigungsjahr ein Weihnachtsgeld in Höhe von **62,5 %** des Gehaltes.

Zahlungstermin ist spätestens der 30. November eines jeden Jahres. ...

§ 15 Gehaltstarif

Die G-Gehälter garantieren eine Mindesthöhe über den jeweiligen Hamburger Tarifen.

In den Tarifen **GO, G1, G2** sind das **DM 200,00**

In dem Tarif **G3** sind das **DM 300,00**

In dem Tarif **G4a** sind das **DM 400,00 und in G4b DM 500,00**

...

Gehaltserhöhungen:

Zukünftige Tariferhöhungen führen mit Wirkung des neuen Tarifabschlusses zu einer entsprechenden Erhöhung des Garantiegehaltes.

In den Tarifen **GO, G1, G2** sind das **DM 200,00**

In dem Tarif **G3** sind das **DM 300,00**

In dem Tarif **G4a** sind das **DM 400,00 und in G4b DM 500,00**

...

Gehaltsgruppen:

Die Tätigkeitsbereiche der G werden verschiedenen Gehaltsgruppen zugeordnet. ...“

Des Weiteren sind in § 15 BV 97 mehrere Gehaltsgruppen festgelegt, denen allgemeine Tätigkeitsmerkmale und die Aufzählung bestimmter beruflicher Funktionen vorangestellt sind. Jede Gehaltsgruppe enthält eine Tabelle, in der ausgehend vom „Tarif ... laut HBV“ Nominalbeträge als Entgelte angeführt sind. 5

Die Beklagte kündigte die BV 97 gegenüber dem Betriebsrat zum 31. Dezember 2014 und stellte die an die Erhöhung der Tarifentgelte des Hamburger Einzelhandels anknüpfenden Entgeltsteigerungen ebenso wie die Weihnachts- und Urlaubsgeldzahlung ein. Mit ihrer Klage und deren späteren Erweiterung hat die Klägerin - soweit für die Revision noch von Bedeutung - die Zah- 6

lung des Weihnachtsgeldes 2015 und des Urlaubsgeldes 2016 verlangt und dies auf kollektivrechtliche sowie individualvertragliche Erwägungen gestützt.

Sie hat - soweit in der Revisionsinstanz noch von Interesse - sinngemäß beantragt, 7

die Beklagte zu verurteilen, an sie

1. 1.982,09 Euro brutto (Weihnachtsgeld für das Jahr 2015) nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1. Dezember 2015,
2. 1.982,09 Euro brutto (Urlaubsgeld für das Jahr 2016) nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 1. Juni 2016

zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 8

Das Arbeitsgericht hat die - bei ihm ua. noch monatliche Differenzvergütungen nach § 15 BV 97 umfassende - Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin - unter deren Zurückweisung im Übrigen - das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Beklagte verurteilt, an die Klägerin das Weihnachtsgeld 2015 und das Urlaubsgeld 2016 iHv. jeweils 1.982,09 Euro brutto nebst Zinsen zu zahlen. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. 9

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage - soweit sie in die Revision gelangt ist - zu Unrecht entsprochen. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf das Weihnachtsgeld 2015 und das Urlaubsgeld 2016. 10

I. Ein Anspruch besteht nicht nach § 8 Unterabs. 1 und Unterabs. 2 der gekündigten BV 97. Diese Regelungen entfalten nach Beendigung der BV 97 keine Nachwirkung. Sie sind unwirksam. Das folgt daraus, dass sie sich auf die 11

Gehaltstarifregelung in § 15 BV 97 beziehen, die ihrerseits wegen Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unwirksam ist.

1. Das Landesarbeitsgericht ist - im Zusammenhang mit den dem Senat nicht mehr zur Entscheidung anfallenden monatlichen Differenzvergütungen - zutreffend davon ausgegangen, dass § 15 BV 97 gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG verstößt. 12

a) Nach § 77 Abs. 3 BetrVG können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nach Satz 2 der Vorschrift nur dann nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt. Arbeitsbedingungen sind dann durch Tarifvertrag geregelt, wenn über sie ein Tarifvertrag abgeschlossen worden ist und der Betrieb in den räumlichen, betrieblichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags fällt. Die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG hängt nicht davon ab, dass der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Eine gegen § 77 Abs. 3 BetrVG verstoßende Betriebsvereinbarung ist unwirksam (*vgl. zum Ganzen BAG 23. Januar 2018 - 1 AZR 65/17 - Rn. 16 mwN, BAGE 161, 305*). Das gilt bei einer Betriebsvereinbarung über einen tariflich (*üblicherweise*) geregelten Gegenstand nicht nur, wenn bei ihrem Zustandekommen entsprechende Tarifverträge bereits bestanden. Die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG wirkt vielmehr auch dann, wenn entsprechende Tarifbestimmungen erst später in Kraft treten (*BAG 21. Januar 2003 - 1 ABR 9/02 - zu B II 2 c aa (1) der Gründe*). Sie greift allerdings dann nicht ein, wenn es sich um eine der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 BetrVG unterliegende Angelegenheit handelt. 13

b) Ausgehend von diesen Grundsätzen steht der Gehaltstarifgestaltung in § 15 BV 97 die Tarifsperrung des § 77 Abs. 3 BetrVG entgegen. Sie betrifft einen tariflich geregelten Gegenstand. 14

aa) Der Berliner Einzelhandelsbetrieb der Beklagten fällt nach § 1 A. und B. TV-GLA Berlin in dessen räumlichen und fachlichen Geltungsbereich. § 2 C. 15

TV-GLA Berlin weist Gehaltstabellen aus, in denen monatsbezogene und tätigkeitsjahrabhängige Gehaltssätze - unter Differenzierung entsprechend den unter § 2 B. TV-GLA Berlin näher definierten Gehaltsgruppen K 1 bis K 5 - festgelegt sind. § 3 C. TV-GLA Berlin bestimmt für gewerblich Beschäftigte Stundenlohnsätze in Abhängigkeit von den in § 3 B. TV-GLA Berlin näher definierten Lohngruppen L 1 bis L 6.

bb) In § 15 BV 97 sind Gehaltsgruppen definiert, eine gehaltsgruppenabhängige Mindesthöhe der Gehälter „über den jeweiligen Hamburger Tarifen“ garantiert und festgelegt, dass Tarifierhöhungen mit Wirkung des Tarifabschlusses zu einer entsprechenden Erhöhung des Garantiegehaltes führen. Damit haben die Betriebsparteien insgesamt weder eine bloße „Mindestabstandsklausel“ zum im Gebiet der Freien und Hansestadt Hamburg einschlägigen Tarifentgelt vereinbart noch - als Entgeltgrundsatz iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG - Verteilungsrelationen nach abstrakten Gehaltsabständen festgelegt. Sie haben vielmehr Entgelte in einer absoluten Höhe bestimmt. An einer solchen Gestaltung sind sie nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG gehindert (*vgl. dazu ausf. BAG 23. Januar 2018 - 1 AZR 65/17 - Rn. 21, BAGE 161, 305*). Nichts anderes folgt aus § 2 C., § 3 C. TV-GLA, wonach die Gehalts- und Lohnsätze als „monatliches Mindestentgelt“ und „Mindestlohn“ ausgewiesen sind. Darin liegt keine Öffnungsklausel iSv. § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG zugunsten betrieblicher Regelungen zur Entgelthöhe. Mit der Formulierung ist lediglich verlautbart, dass die Tarifvertragsparteien von der - wegen des Günstigkeitsprinzips ohnehin eröffneten - Möglichkeit der individuellen Vereinbarung einer höheren Vergütung ausgehen.

cc) Die Regelungssperre ist nicht unter dem Gesichtspunkt einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit aufgehoben. Die in § 15 BV 97 festgelegte absolute Entgelthöhe gehört nach dem insoweit allein in Betracht kommenden Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht zur mitbestimmungspflichtigen betrieblichen Lohngestaltung. Auf den Tarifvorbehalt nach § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG kommt es nicht an.

2. Rechtsfolge des Verstoßes von § 15 BV 97 gegen die Tarifsperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ist seine Unwirksamkeit. Diese erstreckt sich - und das hat das Landesarbeitsgericht verkannt - auch auf die Urlaubs- und Weihnachtsgeldfestlegungen des § 8 Unterabs. 1 und Unterabs. 2 BV 97. Ohne die Gehaltstarifregelung in § 15 BV 97 stellen diese keine sinnvollen und in sich geschlossenen, praktikablen Bestimmungen mehr dar. Das Urlaubs- und Weihnachtsgeld ist mit einem auf das Gehalt bezogenen prozentualen Anteil definiert („62,5 % des Gehaltes“). Mit „Gehalt“ haben die Betriebsparteien nicht an die individuelle Vergütung, sondern an das von ihnen in § 15 BV 97 ausgestaltete Gehalt angeknüpft. Für einen anderen Regelungswillen fehlt es an Anhaltspunkten. Ist aber § 15 BV 97 als Bezugspunkt der Urlaubs- und Weihnachtsgeldregelung unwirksam, betrifft dies zwangsläufig auch die Bezug nehmende Regelung. Damit kommt es nicht darauf an, ob § 8 BV 97 seinerseits gegen die Regelungssperre verstößt oder - wie vom Landesarbeitsgericht für das Weihnachtsgeld angenommen - im Hinblick auf eine „Sonderzuwendungen“ betreffende Öffnungsklausel im MTV Berlin wirksam ist (§ 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG). Ebenso ist unerheblich, ob - wie vom Landesarbeitsgericht für das Urlaubsgeld bejaht - bei § 8 Unterabs. 1 BV 97 die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG im Hinblick auf einen nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmten Tatbestand aufgehoben ist.

II. Auch vertragliche Ansprüche auf das Urlaubs- und Weihnachtsgeld scheiden aus.

1. § 9 Nr. 4 des Arbeitsvertrags vom 1. März 1996 vermittelt - iVm. § 8 Unterabs. 1 und Unterabs. 2 BV 97 - keinen Anspruch. Das ergibt dessen Auslegung.

a) § 9 Nr. 4 des Arbeitsvertrags ist eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 BGB. Darauf lässt schon das äußere Erscheinungsbild der formularmäßigen Vertragsgestaltung schließen. Jedenfalls handelt es sich um eine sog. Einmalbedingung iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB. Sowohl Allgemeine Geschäftsbedingungen als auch Einmalbedingungen können vom Senat als typische Erklärungen selbst ausgelegt werden (vgl. BAG 18. Oktober 2018

- 6 AZR 246/17 - Rn. 12; zu den Maßstäben der Auslegung vgl. zB BAG 5. März 2013 - 1 AZR 880/11 - Rn. 59; 19. Mai 2010 - 4 AZR 796/08 - Rn. 15, BAGE 134, 283).

b) Mit der Klausel, dass der Arbeitsvertrag „nur in Verbindung mit der nachfolgenden G-Betriebsvereinbarung gültig“ ist, haben die Parteien - anders als es der bloße Wortlaut nahe legt - keine Bedingung für die Wirksamkeit ihres Vertragsschlusses formuliert. In ihr drückt sich vielmehr der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner unter Berücksichtigung ihrer Interessenlagen aus, dass sämtliche im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbarten Abreden der (kollektivrechtlichen) Abänderbarkeit durch die „nachfolgende“, für den Berliner Betrieb geschlossene - und lediglich mit der Bezeichnung „Hamburg“ versehene - BV 97 unterliegen. 22

2. Die Zahlungsanträge sind nicht wegen einer im Zusammenhang mit der BV 97 einschließlich ihrer Regelungen des § 8 Unterabs. 1 und Unterabs. 2 - ggf. im Wege der Umdeutung nach § 140 BGB - anzunehmenden Gesamtzusage begründet. Dafür geben die Festlegungen der Präambel der BV 97 ebenso wenig her (vgl. *ausf. BAG 23. Januar 2018 - 1 AZR 65/17 - Rn. 25 ff., BAGE 161, 305*) wie andere von der Klägerin angeführte Umstände. Es handelt sich nicht um außerhalb der Betriebsvereinbarung liegende Umstände, die auf einen Verpflichtungswillen der Beklagten losgelöst von der normativen Geltung der BV 97 schließen lassen könnten. 23

3. Die Klägerin vermag die in der Revision noch streitbefangenen Forderungen nicht auf eine betriebliche Übung zu stützen, nach der die Beklagte ein jährliches Weihnachts- und Urlaubsgeld gewährt hat. Das erfolgte - für die Klägerin erkennbar - in Erfüllung einer vermeintlichen Verpflichtung aus der BV 97. Die Klägerin konnte nicht berechtigterweise annehmen, dass sich die Beklagte zu einem entsprechenden Verhalten unabhängig vom Schicksal der BV 97 auf unbegrenzte Zeit verpflichten wollte. 24

4. Schließlich besteht kein Anspruch nach § 611 BGB iVm. den im Betrieb geltenden Entlohnungsgrundsätzen. Zwar kann ein Arbeitnehmer nach der 25

Rechtsprechung des Senats in Fortführung der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung bei einer unter Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG vorgenommenen Änderung der im Betrieb geltenden Entlohnungsgrundsätze eine Vergütung auf der Grundlage der zuletzt mitbestimmungsgemäß eingeführten Entlohnungsgrundsätze fordern. Denn die im Arbeitsvertrag getroffene Vereinbarung über die Vergütung wird von Gesetzes wegen ergänzt durch die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer nach den im Betrieb geltenden Entlohnungsgrundsätzen zu vergüten (zB BAG 5. Mai 2015 - 1 AZR 435/13 - Rn. 13). Vorliegend ist aber der Anwendungsbereich der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung nicht eröffnet. Ebenso wenig, wie diese Theorie Ansprüche auf der Grundlage eines mitbestimmungswidrig eingeführten Entgeltsystems vermittelt (dazu BAG 24. Januar 2017 - 1 AZR 772/14 - Rn. 46 mwN, BAGE 158, 44), vermag sie Ansprüche auf ein vom Betriebsrat kompetenzwidrig (mit-)gestaltetes Entgelt zu begründen.

Schmidt

Ahrendt

K. Schmidt

Fasbender

Berg